

Maiores de 40 anos - projetos e sugestões

10
7. de
L. de
4/11/72
R. J.

Evaristo de Moraes Filho

Em dezembro de 1967 aprovou o Ministério do Trabalho, pelos seus órgãos técnicos e pelo Ministro, o projeto no. 216/67, da Câmara dos Deputados, que obrigava as empresas a manter em seus serviços um número de trabalhadores com idade acima de 35 anos, não inferior a 10% do seu quadro de pessoal, percentual este calculado sobre o número de empregados. Mudado o titular da Pasta, voltou a matéria a ser ali estudada através de numerosos processos. O projeto, no momento, encontra-se arquivado com o fim da legislatura, ex-vi do art. 104, do Regimento Interno daquela Casa do Congresso.

Vários outros projetos seguiram-se ao de 1967, ora em estudos e em andamento na Câmara Federal. Com pequenas variações, acompanham a mesma diretiva do que os antecedeu, obrigando as empresas à manutenção de certa proporcionalidade de trabalhadores maiores de 35 ou 40 anos. São eles os de números (omitiremos de propósito os nomes de seus autores) 42/71, 186/71, 22/71, 235/71 e 355/71, tudo isso no pequeno espaço de tempo entre abril e setembro do corrente ano. Este último acrescenta artigo à Lei no. 4.293, de 28 de dezembro de 1965, com a seguinte redação: "As empresas que dispensarem, sem justa causa, trabalhador com mais de 35 anos de idade, e com 120 dias consecutivos de serviço, além da indenização paga de acordo com a legislação trabalhista, ficam obrigadas a recolherem as respectivas contribuições ao INPS até que o mesmo consiga outro emprego adequado".

Na Assembléia Legislativa da Guanabara corre projeto de lei, já com parecer favorável da Comissão de Administração e Trabalho, datado de 19 de julho de 1971. Trata-se do projeto no. 52/71, de 3 de maio de 1971, que autoriza a elevar para até 45 anos de idade o limite máximo para inscrição em concurso de provas e/ou de títulos que se realizem para preenchimento de cargos dos quadros de funcionários do Estado da Guanabara.

Quando de sua exposição dirigida às autoridades competentes, sugeria o Sindicato dos Empregados no Comércio da Guanabara a instituição de um seguro-desemprego especial para esses trabalhadores de mais de 40 anos, privados de emprego sem justa causa. Com razão mereceu tal proposta parecer contrário do Serviço Atuarial, do Ministério do Trabalho, de autoria do Dr. João Lyra Madeira. Aliás, a própria Lei Orgânica da Previdência Social foi bem tímida e discreta em relação ao assunto, limitando-se a dispor no art. 167: "Para atender a situações excepcionais decorrentes de crise ou calamidade pública, que ocasionem desemprego em massa, poderá ser instituído o seguro-desemprego, custeado pela União e pelos empregadores". Nunca o foi, entretanto, preferindo o legislador brasileiro regular a espécie mediante recursos orçamentários da própria União. E o fez pela Lei no. 4.293, de 28 de dezembro de 1965, regulamentada pelo Decreto no. 58.155, de 5 de abril de 1966. Somente é devido o auxílio ao desempregado que, após 120 dias consecutivos de serviço na mesma empresa, se encontre nessa situação ou venha a encontrar-se por fechamento total ou parcial da mesma. Idêntico auxílio é devido quando ocorrer, numa mesma empresa, em razão de modificações estruturais, dispensa, sem justa causa, de mais de 50 empregados no intervalo de 60 dias. Consiste o auxílio numa importância de 50% do salário mínimo local, até o prazo de três meses. Nos casos de reclamação trabalhista, o auxílio será suspenso no momento da execução da sentença ou do acordo. Será igualmente cancelado na data da admissão do beneficiário em novo emprego ou a partir do momento em que rejeitar novo emprego apropriado ou recusar a ser readmitido na antiga empresa. O auxílio não é acumulável com salário, com qualquer benefício previdenciário nem com quaisquer rendas do desempregado, que lhe assegurem a subsistência.

Em verdade, entre este paternalismo estatal, altamente oneroso para a coletividade, melhor seria que

fosse logo instituído o seguro-desemprego do tipo contributivo comum, apesar de todos os percalços limpidamente mostrados por Lyra Madeira. Depois da existência do seguro no mundo moderno, para que medidas paliativas e precárias, além de insuficientes, de caráter orçamentário? Ademais, a situação dos maiores de 40 anos, desempregados, não é abrangida pela legislação atualmente em vigor.

Outra sugestão válida consiste em modificar a lei do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço, possibilitando taxas menores de recolhimento à proporção que os empregados envelheçam, a fim de que, com esta medida, se estimulem as empresas a manter nos seus quadros os empregados mais antigos. Classifica-se este expediente entre as medidas do tipo de incentivo pelo Poder Público, aconselhadas e utilizadas, como vimos em artigos anteriores, no direito comparado.

De resto, a instituição do Fundo de Garantia, como opção, fez com que, praticamente, desaparecesse a estabilidade entre nós, que era apresentada como o maior argumento contra a admissão de empregados maiores de 40 anos de idade. Por outro lado, a instituição de seguro-velhice obrigatório, já existente com contribuição de ambos os interessados na relação de emprego, fica afastado outro argumento, primitivamente apresentado em outros países. Seja qual for a idade do empregado, o percentual de contribuição é sempre o mesmo; e, uma vez vencido o período de carência, aposenta-se o empregado sem maiores ônus para a empresa.

Com cerca de 18 milhões de brasileiros com mais de 40 anos, aí incluídos os 5 milhões com mais de 60 anos, já é tempo de cuidarmos também de uma política da velhice, a despeito da tão apregoada e verdadeira juventude da nossa população. "É com adolescentes que duram um número suficiente de anos, que a vida fabrica os seus velhos", na conhecida frase de Proust, cujo centenário de nascimento há pouco se festejou.